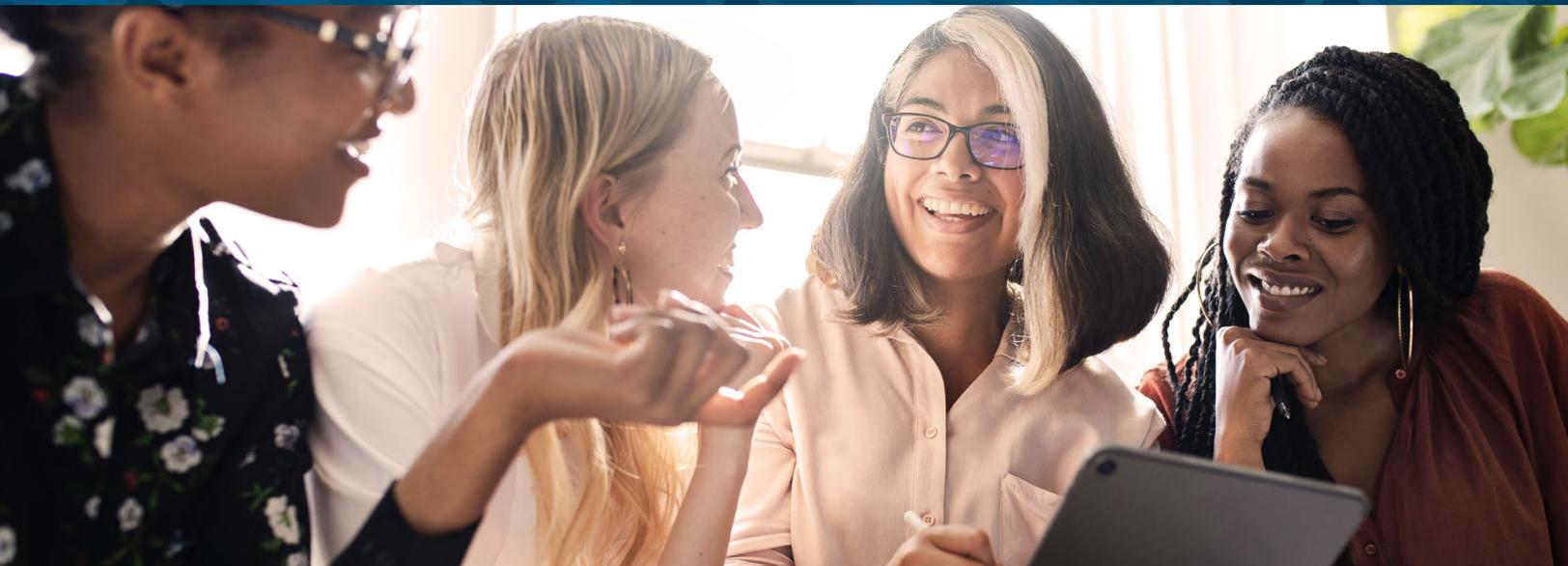


LA SUBREPRESENTACIÓN LATINA EN EL SECTOR TECNOLÓGICO DE LOS ESTADOS UNIDOS:

EL MOMENTO DE ACTUAR ES AHORA



A sí como la pandemia del COVID-19 disrumió fuertemente la vida económica y social en los Estados Unidos, también expuso a su vez desigualdades históricas entre grupos raciales y étnicos. Las comunidades latinas cargaron desproporcionadamente sobre sus hombros con los efectos de esta crisis económica y de salud pública sin precedentes. Sobrerrepresentados en [trabajos esenciales de primera línea](#), los latinos estuvieron entre los más afectados por infecciones, hospitalizaciones y muertes por COVID-19.^{1,2} Asimismo, la pandemia tuvo un costo económico significativo en términos de pérdida de empleos y cierres de negocios, con trabajadores y pequeños empresarios de la comunidad latina una vez más afectados desproporcionadamente.³

S i bien las tasas de desempleo han caído constantemente a lo largo de 2021, la creación de empleos y la reapertura de empresas no han beneficiado por igual a todos los segmentos de la fuerza laboral, ya que [la brecha de desempleo](#) entre latinos y blancos sigue siendo significativa.⁴ Al mismo tiempo, la pandemia ha acelerado los cambios tecnológicos en diferentes industrias, reforzando el dinamismo y centralidad del sector tecnológico. Por lo tanto, a medida que la economía estadounidense se recupera del impacto de la pandemia de COVID-19, es fundamental que la industria tecnológica redoble su compromiso para expandir la participación, inclusión e inversión en profesionales de la comunidad latina, para garantizar que nuestra futura economía beneficie por igual a todos los segmentos de la población de los Estados Unidos.

La economía global atraviesa actualmente una nueva revolución industrial acelerada por el avance de tecnologías como la Inteligencia Artificial (IA), machine learning, blockchain, los vehículos autónomos y el Internet de las cosas (IoT), entre otras. En este contexto, la población adulta latina representa el grupo demográfico con [mayor riesgo de perder puestos de trabajo](#) debido al impacto de la automatización y la digitalización, con una tasa potencial de desplazamiento laboral del 26%.⁵ Sobrerrepresentados en algunos de los sectores económicos que se verán más afectados por esta revolución tecnológica, como el comercio minorista, la construcción, la hotelería, la manufactura o la agricultura, los trabajadores y empresarios latinos deberán desarrollar nuevas habilidades digitales y tecnológicas para mantener su competitividad en el mercado laboral. Además, será necesario adaptar el sistema educativo desde la escuela primaria hasta la formación superior para garantizar que los estudiantes latinos tengan acceso a las [habilidades computacionales básicas](#) necesarias en todas las industrias, pero especialmente para participar en el sector tecnológico.

1 Dubai, L., et al. (2020). [How risk of exposure to the coronavirus at work varies by race and ethnicity and how to protect the health and well-being of workers and their families.](#)

2 CDC (2021, September 09). [Risk for COVID-19 Infection, Hospitalization, and Death By Race/Ethnicity.](#)

3 Misera, L. (2020, October 08) [An Uphill Battle: COVID-19's Outsized Toll on Minority-Owned Firms.](#)

4 Economic Policy Institute (2021, July). [State unemployment by race and ethnicity. Economic Indicators.](#)

5 Lund, S. et al (2019, July), [The future of work in America.](#) McKinsey Global Institute.

La representación en la industria tecnológica es importante, no solo para el acceso equitativo a empleos lucrativos y con mayores oportunidades, sino también para asegurar que la fuerza laboral esté equipada con las habilidades, el conocimiento y las competencias necesarias para crear avances tecnológicos éticos, responsables y funcionales que no dañen a sus usuarios ni a la sociedad, especialmente a los grupos históricamente excluidos de la creación, el diseño y la toma de decisiones en tecnología (como ha sido el caso de los sesgos algorítmicos). La subrepresentación de personas latinas en el sector tecnológico también crea un desalineamiento entre el diseño de herramientas y empresas tecnológicas, y las necesidades y expectativas de las comunidades latinas.

Subrepresentación de los latinos en la fuerza laboral de la industria tecnológica

La [representación latina](#) en la fuerza laboral de los EE. UU. ha aumentado constantemente en las últimas décadas, del 10% en 1998 al 18% en 2019, y se prevé que alcance el 21% para 2028⁶. Según el último censo de población, en 2020 había 62,1 millones de latinos en los Estados Unidos, equivalente a casi uno de cada cinco estadounidenses (19%) y representando el [51% del crecimiento de la población total de los EE. UU.](#) entre 2010 y 2020.⁷ No obstante, los profesionales latinos han estado históricamente subrepresentados en el sector de la tecnología, representando solo el 7% de ocupaciones tecnológicas.⁸

Si bien las empresas de tecnología han declarado continuamente su compromiso de diversificar su fuerza laboral y equipos de liderazgo, los datos continúan mostrando poco o ningún progreso. Entre las empresas tecnológicas de mayor recaudación como Google, Apple y Facebook, todas con sede en Silicon Valley, donde los latinos representan [aproximadamente el 26% de la población](#), ha habido un crecimiento prácticamente nulo en el tamaño de la fuerza laboral tecnológica latina. En los últimos cuatro años, la fuerza laboral latina en tecnología solo ha visto un aumento marginal del 1%.⁹ A este ritmo, los empleados latinos en tecnología no alcanzarían la paridad sino hasta el año 2062. Constituyendo una de las industrias de más rápido crecimiento y con mejor salario en la nación, sus líderes deben actuar con mayor urgencia para garantizar el acceso equitativo, la participación y el éxito entre los profesionales latinos.

A pesar de constituir el 18% del total de la fuerza laboral de los Estados Unidos, el talento latino representa:



6 U.S. Bureau of Labor Statistics (2019, October 02) [Hispanic share of the labor force projected to be 20.9 percent by 2028](#). TED: The Economics Daily.

7 Krogstad, J.M. & Noe-Bustamante, L. (2021, September 09) [Key Facts about US Latinos for National Hispanic Heritage Month](#). Pew Research Center

8 CompTIA (2021). [Cyberstates 2021](#).

9 Basado en el análisis realizado por los autores de este reporte de las 30 compañías tecnológicas más grandes en términos de capitalización de mercado que reportaron la representación latina en roles técnicos, de acuerdo a la información públicamente disponible.

10 CompTIA (2021). [Cyberstates 2021](#).

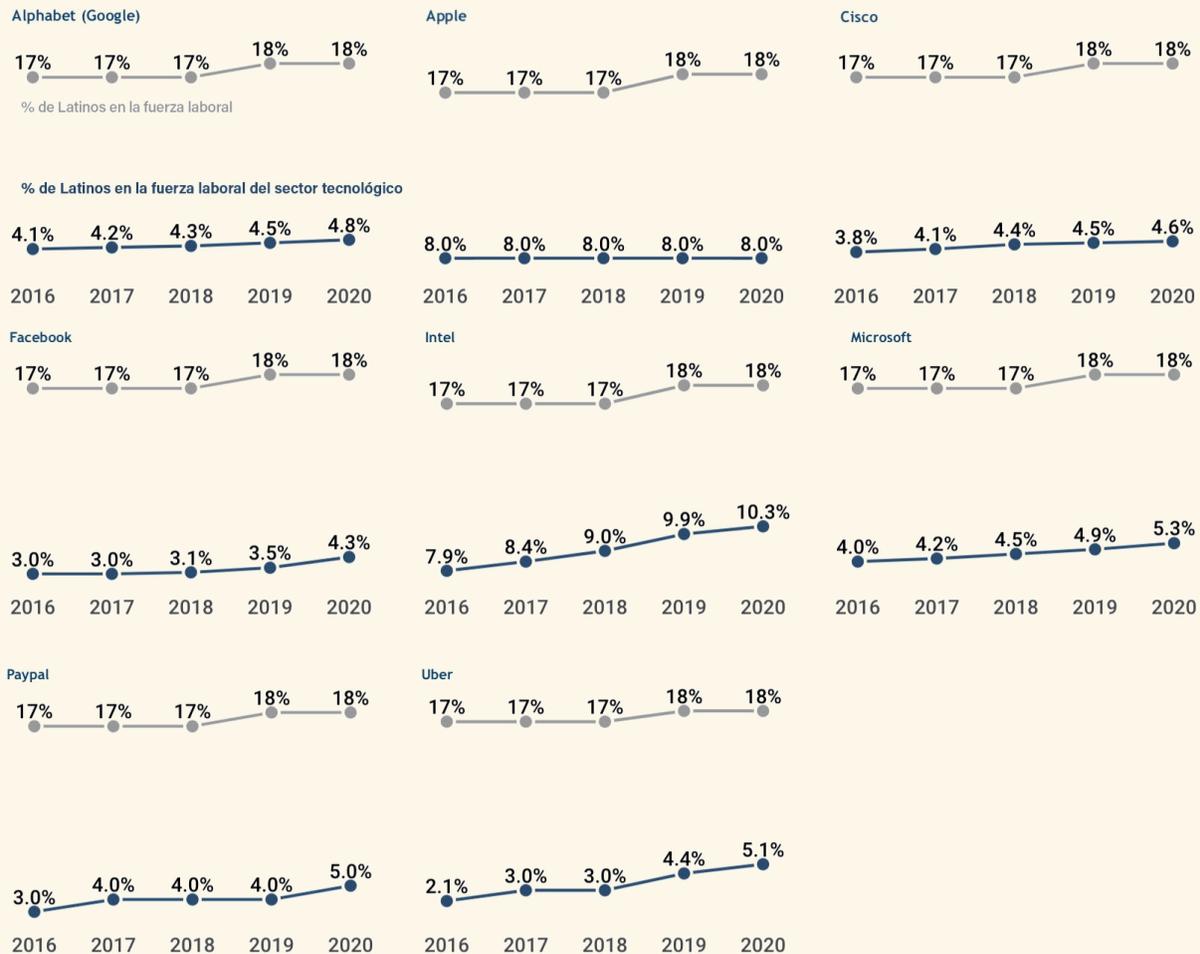
11 Análisis de los autores de este reporte basado en reportes EEO-1 y/o información más reciente disponible públicamente de 26 de las 30 mayores empresas tecnológicas de EEUU de acuerdo a su capitalización de mercado.

12 [2020 U.S. Technology Spencer Stuart Board Index](#) (2020).

13 LatinX VC (2021, August). [State of Latinx VCs](#).

14 El análisis está basado en datos de Crunchbase obtenidos en octubre de 2021.

Gráfico 1. Representación del talento latino en roles técnicos en las mayores empresas tecnológicas con sede en los EE. UU. por capitalización bursátil, 2016-2020¹⁵



Fuente: Reportes sobre diversidad y/o reportes EEO-1 de cada compañía

Si bien un mayor ingreso de profesionales latinos es esencial para el progreso de la representación latina en la industria tecnológica, los datos también revelan que las empresas deben tomar acciones para cambiar políticas, prácticas y sistemas inequitativos que impactan a estos profesionales una vez que acceden a un rol. En la actualidad, los profesionales latinos en tecnología continúan siendo afectados por discriminación salarial. El salario anual promedio para [ocupaciones en tecnología](#) es de \$146.000, más de tres veces más alto que el [salario medio](#) de la fuerza laboral del país.^{16,17} Sin embargo, aunque los salarios han seguido aumentando anualmente, persisten [importantes diferencias raciales/étnicas y de género en el salario](#).¹⁸ Los profesionales del sector tecnológicos que se identifican como afroamericanos o latinos siguen ganando menos en comparación a sus pares hombres que se identifican como asiáticos o blancos. Más aún, mujeres afroamericanas y latinas a menudo reciben ofertas de trabajo con [salarios aún más bajos](#) (ver gráfico 2).¹⁹

15 Las empresas identificadas en el Gráfico 1 fueron seleccionadas por ser las mayores compañías tecnológicas según capitalización de mercado y por reportar la representación latina en roles técnicos. Varias empresas han sido omitidas por no reportar datos de diversidad con tal nivel de especificidad.

16 Hired.com (2020). [2020 State of Salaries Report](#).

17 Bureau of Labor Statistics (2021). [Usual Weekly Earnings of Wage and Salary Workers News Release](#).

18 Hired.com (2020). [The 2020 State of Wage Inequality](#).

19 Hired.com (2020). [The 2020 State of Wage Inequality](#).

Gráfico 2. Brechas salariales para profesionales en tecnología (2020), por raza/etnia y género



Fuente: Hired.com (2020). The 2020 State of Wage Inequality.

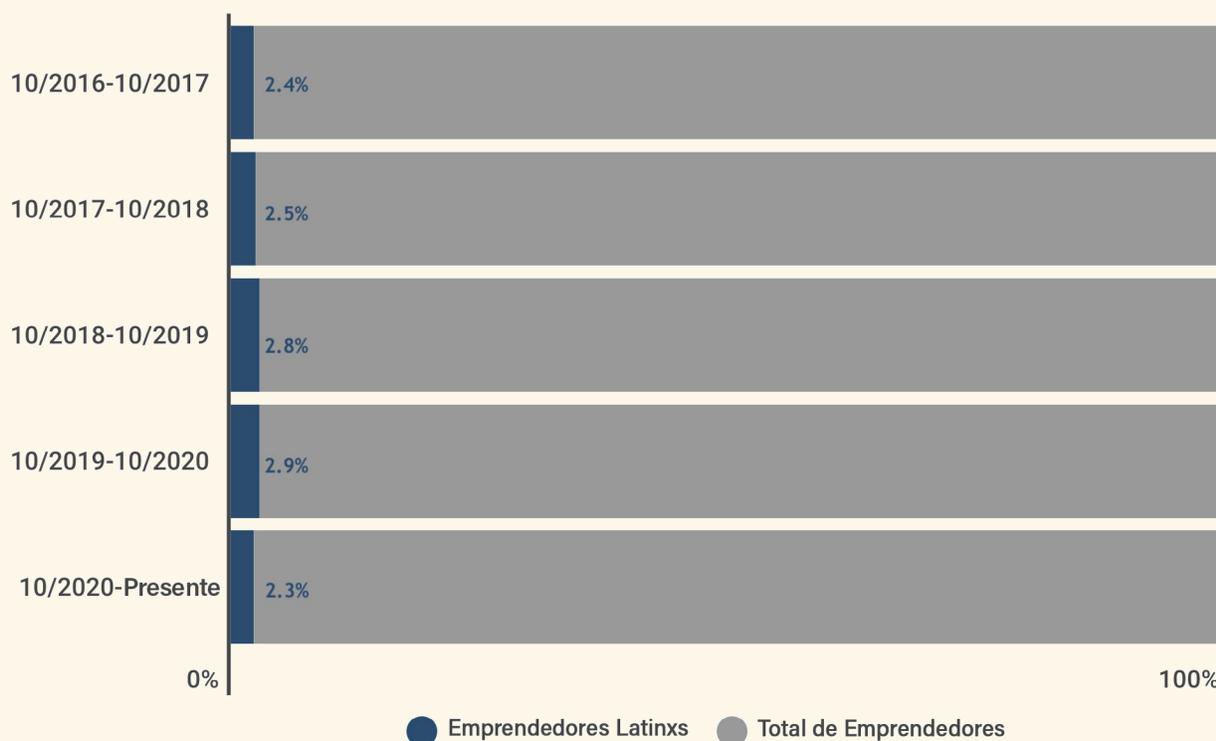


Subrepresentación de los latinos en emprendimientos tecnológicos

Los inversionistas de capital de riesgo desempeñan un papel fundamental en la diversificación de tecnología a través de la alocaación de capital a emprendedores que lanzan nuevos negocios que generan innovación, escala e impacto significativos. Solo en la primera mitad del 2021, se han desplegado a nivel mundial \$288MM en fondos de capital de riesgo. Sin embargo, un análisis de datos de Crunchbase revela que las empresas fundadas por latinos y latinas solo representan aproximadamente el 2% de todas las empresas creadas en los últimos cinco años, y el financiamiento para emprendedores y emprendedoras latinos sigue siendo una pequeña proporción del total del capital destinado a todos los emprendedores. Entre octubre de 2019 y octubre del 2020, los emprendedores latinos solo recibieron \$2.8MM en fondos, de un total de \$118MM invertidos. Si bien la cantidad de capital invertido en emprendedores latinos aumentó en el último año (de \$2.8MM a \$3.2MM), aún representa el 2% del total invertido (ver Gráficos 3 y 4). El desglose de datos financieros sugiere que existen barreras de entrada adicionales para el emprendimiento de mujeres latinas, en la intersección entre raza/etnia y género. Entre 2009 y 2017, [los datos revelan](#) que menos del 0,4% de los fondos se destinaron a fundadoras latinas.²⁰

Durante el último año, solo el 2% de los \$159MM invertidos se destinaron a emprendedores latinos, con menos del 0.4% de los fondos distribuidos a emprendedoras latinas.

Gráfico 3. Porcentaje de empresas fundadas por latinos creadas entre octubre de 2017 y octubre de 2021.²¹



20 Hinchliffe, E. (2018). [Latinx Female Founders Receive Only 0.4% of Venture Capital Funding](#).

21 Este análisis utilizó datos de Crunchbase obtenidos en 2021. Incluyó datos exclusivamente sobre fundadores e inversores basados en EEUU para dar cuenta de los cambios en el panorama de inversiones estadounidense. Las inversiones fueron filtradas para incluir solamente aquellas que se encontraban en etapa de semilla, capital de riesgo inicial o capital de riesgo tardío (por ejemplo, el análisis excluyó fusiones y adquisiciones, private equity y oferta pública inicial) y se analizó la última ronda de financiamiento obtenido entre los periodos indicados (versus el total de financiamiento obtenido).

Gráfico 4. Financiamiento de capital de riesgo en EE. UU. invertido entre octubre de 2017 y octubre del 2021, total general y para empresas fundadas por latinos. ²²



La falta de diversidad entre emprendedores refleja la composición actual dentro de los equipos de inversión de las firmas de capital de riesgo, en su mayoría [blancos, hombres y graduados de universidades de la Ivy League](#).²³ Un informe reciente concluyó que solo el 2% de los profesionales en inversión de capital de riesgo y el 1% de los socios de [estas empresas de capital de riesgo](#) son latinos. La representación de mujeres latinas sigue siendo baja en las firmas de inversión, apenas alcanzando el 0,5%. Para transformar la industria tecnológica en un espacio más inclusivo, se deben realizar mayores esfuerzos para abandonar prácticas excluyentes y simultáneamente diversificar la composición de los profesionales de inversión.

Mujeres latinas en el centro de atención

A pesar de ser 30 millones y representar el 8% de la fuerza laboral de EE. UU., las mujeres latinas continúan viendo mayores dificultades que sus pares masculinos en la industria:

Las mujeres latinas ganan solo \$0.92 por cada \$0.98 que ganan los hombres latinos, \$1.00 que ganan los hombres blancos y \$1.02 que ganan los hombres asiáticos en ocupaciones tecnológicas.

Menos del 0.4% de los \$277MM en financiamiento se destinaron a emprendedoras latinas entre 2018 y 2019.

Menos del 1% de los puestos de liderazgo tecnológico están ocupados por mujeres latinas en comparación al 3% entre los hombres latinos.

Hay un 50% menos de mujeres latinas en profesiones del sector de inversiones comparado a la cantidad de hombres latinos en la industria.

²² Este análisis utilizó datos de Crunchbase obtenidos en 2021. Incluyó datos exclusivamente sobre fundadores e inversores basados en EEUU para dar cuenta de los cambios en el panorama de inversiones estadounidense. Las inversiones fueron filtradas para incluir solamente aquellas que se encontraban en etapa de semilla, capital de riesgo inicial o capital de riesgo tardío (por ejemplo, el análisis excluyó fusiones y adquisiciones, private equity y oferta pública inicial) y se analizó la última ronda de financiamiento obtenido entre los periodos indicados (versus el total de financiamiento obtenido).

²³ Stolzoff, N. (2018). [Venture capital's diversity problem in two words: alma mater](#).

El tiempo de actuar es ahora

Este informe tiene como objetivo contribuir a una discusión seria sobre la importancia de la representación latina en una industria que está cambiando nuestra economía y sociedad por completo. Como primera edición de una serie anual, que da seguimiento a la evolución de los emprendimientos y la fuerza laboral tecnológica, y las tendencias en inversiones de capital de riesgo, el reporte proporciona una base con la que evaluar el progreso alcanzado por el sector tecnológico, aumentar la transparencia pública y hacer responsables a las empresas del sector.

El déficit histórico en representación de latinos en una de las industrias más estratégicas y prósperas de los EE. UU. tiene varias raíces y causas. El racismo sistémico ha tradicionalmente limitado las oportunidades para latinos y otros grupos raciales y étnicos históricamente excluidos en los EE. UU., lo que contribuye a las desigualdades actuales en educación, vivienda, salud y riqueza.

A futuro, es importante desacreditar los mitos que dañan a los profesionales y emprendedores latinos en la industria, abordar obstáculos y promover caminos alternativos para que talentos latinos ingresen al mundo tecnológico con miras hacia un mayor desarrollo profesional y oportunidades de liderazgo en el sector. De manera similar, el acceso desigual al capital y las redes de apoyo siguen siendo desafíos importantes para muchos emprendedores latinos a medida que se preparan para lanzar nuevas empresas o escalar sus negocios. En ese sentido, "[A Roadmap to Empowerment](#)", un informe publicado recientemente por Aspen Latinos & Society y Aspen Digital, describe las políticas y acciones que diferentes actores de relevancia pueden implementar para apoyar una mayor inclusión del talento latino en tecnología. Algunas de las recomendaciones incluyen:

Invertir en educación equitativa en ciencias de la computación: los estudiantes latinos han aumentado rápidamente como porcentaje del total de [estudiantes en educación primaria y secundaria](#) y [educación superior](#). Sin embargo, todavía están muy subrepresentados en cursos, especializaciones y títulos relacionados a ciencias de la computación. Se necesita una inversión significativa para reducir la brecha en el acceso a cursos de computación en la escuela primaria y secundaria, garantizar una pedagogía y un plan de estudios culturalmente relevantes y receptivos, y apoyar programas de pregrado, docentes y universidades con un historial exitoso en el apoyo a estudiantes latinos. Al mismo tiempo, invertir en organizaciones latinas locales cuyo objetivo es involucrar a jóvenes en la informática ayudará a expandir los canales de acceso.

Crear caminos diversos hacia roles en tecnología: los empleadores deben diversificar sus estrategias de reclutamiento actuales, identificando nuevas oportunidades de extender su alcance y creando alianzas estratégicas, tales como reclutamiento de nuevos empleados a través de instituciones educativas con alto nivel de representación latina; abriendo caminos para que contratistas establecidos pasen de la contratación para trabajos puntuales a roles permanentes en relación de dependencia; y desarrollando pasantías y oportunidades de formación profesional que creen puntos de entrada al mundo de la tecnología. Al mismo tiempo, los legisladores deben incentivar a las empresas para que inviertan en mejorar las competencias digitales de sus trabajadores en puestos de salarios medios y bajos.





Integrar estándares y prácticas de diversidad, equidad e inclusión en toda la organización: para lograr un lugar de trabajo diverso, equitativo e inclusivo respecto al talento latino, se requerirá una auditoría completa de los procesos de reclutamiento, contratación, promoción y compensación y de la cultura organizacional actuales. Esto debe ser parte de un compromiso explícito e integral para garantizar la representación latina en todos los niveles de la empresa, desde niveles de entrada hasta cargos ejecutivos y de dirección.

Asignar fondos para apoyar a los profesionales latinos en tecnología: los presupuestos de las compañías deben incluir una asignación de fondos para Grupos de Recursos para Empleados²⁴ de apoyo a latinos y otros grupos históricamente excluidos, y acompañar el desarrollo profesional, capacitación y mentoreo de profesionales en puestos iniciales para avanzar en sus carreras.

Invertir en empresarios y administradores de fondos de la comunidad latina: con el fin de que la inversión en futuras innovaciones impulse mayor impacto y movilidad económica en las comunidades latinas, las empresas de capital de riesgo deberán jugar un rol central en facilitar el acceso a capital para emprendedores y administradores de fondos latinos, en apoyar la diversificación de los canales de acceso al emprendimiento propio y en emplear a más inversores latinos.

Garantizar transparencia en los datos y responsabilidad: La falta de progreso en la representación latina en el sector tecnológico es preocupante y debe ser monitoreada continuamente para comprender el progreso (o la falta del mismo) y hacer que las empresas rindan cuentas al respecto. Los datos deben incluir un desglose específico de la representación latina y deben compararse con las tendencias generales de la fuerza laboral, así como con la demografía de la fuerza laboral local. Con una proporción creciente de latinos que se identifican como multirraciales (como queda demostrado en el censo poblacional del 2020), los datos actualmente disponibles a menudo no tienen en cuenta estas identidades. La capacidad de desagregar datos por diferentes subgrupos, tales como afrolatinos, latinos asiáticos, latinos indígenas o latinos blancos, entre otros, puede proporcionar información adicional para abordar las desigualdades dentro de las comunidades latinas.

Cita Sugerida: Deleersnyder, D., Koshy, S., Scott, A., Lynch, D., & Gangas, L. (2021). La subrepresentación latina en el sector tecnológico de los Estados Unidos: el momento de actuar es ahora. Traducido por Deleersnyder, D. & Heyermann, B.

Sobre Nosotros:



El **Aspen Institute Latinos and Society Program (AILAS)**, fundado en 2015, proporciona una plataforma imparcial y no partidaria para empoderar a las comunidades latinas y promover el crecimiento económico y la resiliencia a largo plazo. La iniciativa de AILAS Latino Digital Inclusion tiene como objetivo identificar, desarrollar y mejorar enfoques ecosistémicos prometedores que preparan mejor a los trabajadores, empresarios y emprendedores latinos para competir en la economía digital del siglo XXI. Para obtener más información, visite www.aspeninstitute.org/latinos-society.



El **Kapor Center** tiene como objetivo potenciar la diversidad e inclusión en el ecosistema de tecnología y emprendimiento a través de un mayor acceso a ciencias de la computación y educación STEM, promover la diversidad e inclusión en las empresas de tecnología e invertir en organizaciones comunitarias, emprendedores diversos y empresas sociales que prioricen la equidad. Para obtener más información, visite www.kaporcenter.org.

Créditos de las fotografías: Todas las fotografías son cortesía de adobestock.com.

24 Conocidos en inglés como ERG, siglas para Employee Resource Groups